

# 第1部 個別労働関係紛争の概要

## 第1章 個別労働関係紛争について

### 第1節 ▶ 個別労働関係紛争とは？

「はじめに」でも少し触れましたが、最近増加し続けている個別労働関係紛争とは、どういうものかということからお話ししましょう。個別労働関係紛争とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての労働者と使用者間の争いです。具体的にいうと、

- ◆解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ◆いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ◆会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ◆募集・採用に関する紛争
- ◆その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争

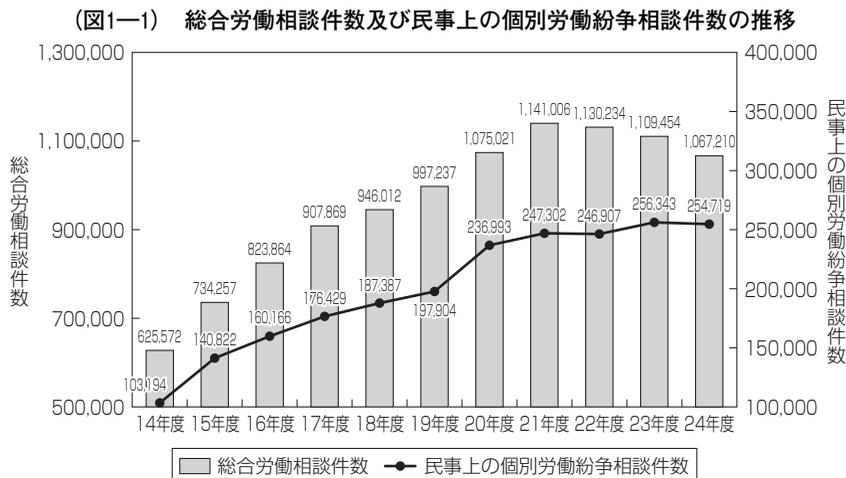
等が考えられます（厚生労働省のパンフレット「職場のトラブル解決サポートします」より抜粋）。

従って、労働者が労働組合を結成したことに対する使用者の介入や労働者に不利益的取り扱いを行う不当労働行為について労働組合と争うことなどは個別労働関係紛争には該当しません。これらは、地方労働委員会、中央労働委員会、民事訴訟などで取り扱いますので、本書では取り上げません。また、企業内で同僚からセクハラを受けてその同僚を訴えるというようなケースは一般の民事訴訟であり、個別労働関係紛争とはいえません。ただし、企業が職場内の安全配慮を怠ったことにより、セ

クハラを受けたので企業を訴えるというケースは個別労働関係紛争になります。使用者には、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすることが求められているからです（労働契約法第5条）。

厚生労働省は、平成25年5月31日に「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表しました。それによると、・総合労働相談件数は、106万7,210件（うち民事上の個別労働紛争相談件数25万4,719件）となっています。いずれも、前年度よりもやや減少しています。

この数字は、厚生労働省という行政の立場からの報告であり、実際は裁判や労働審判などでも個別労働関係紛争が扱われているわけですから、かなり多くの紛争が日本各地で起こっているわけです。個別労働関係紛争の相談件数の推移については、厚生労働省の公表資料から抜き出したものを載せておきます。



個別労働紛争相談の内訳は、平成24年度では多いものから『いじめ・

- 1 都道府県の労働局や労働基準監督署内の設けられた総合労働相談コーナーで取り扱った労働相談件数。

嫌がらせ』が51,670件(17.0%)、前年まで一番多かった『解雇』が51,515件(16.9%)、『労働条件の引下げ』が33,955件(11.2%)で、『いじめ・嫌がらせ』が増加傾向となっています。

相談者は、労働者(求職者を含む。)が204,005件(80.1%)で、事業主からの相談は30,612件(12.0%)でした。注意していただきたいのは、行政の行う相談制度は労働者側のためだけの制度ではないということです。数は少ないですが、使用者もこの制度を利用しているということです。今後の紛争の内容によっては使用者側の方も利用の可否について検討されてはいかがでしょうか？

労働者の就労形態は、『正社員』が101,472件(39.8%)、『パート・アルバイト』が42,309件(16.6%)、『期間契約社員』が27,094件(10.6%)、『派遣労働者』が10,827件(4.3%)となっています。

上記の傾向からお分りのように、パワハラを含む職場のいじめ・嫌がらせが近年増加しています。いじめ・嫌がらせは、人によって受け取り方も異なり扱いは難しく、労働基準法違反というような問題ではないので行政的解決である「都道府県労働局長の助言指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」あるいは司法的解決としての「訴訟」で取り扱うことが多いと考えられます。

## 第2節 ▶ なぜ個別労働関係紛争が増えてきたのか？

では、なぜ個別労働関係紛争が増えてきたのでしょうか？さまざまな原因が考えられると思いますが、主な理由としては次のような現象が挙げられます。

### (1) 権利意識の高まり

終戦後、新憲法が制定され日本は基本的人権を中心とした社会へ変わりました。教育もまず個人の権利を重んじたものになり、日本人全体の権利意識が高まりました。昭和22年に労働基準法が施行され、労働者の雇用契約は民法に規定されている一般の契約よりも手厚く保護されるようになりました。その後も種々の労働関係法によって労働者保護が強められてきています。この結果、戦前は事業主の命令には従わねばならぬ